



## 6 Print og gem indberetningskemaet

Den endelige indberetning fremgår nedenstående side. For at kunne dokumentere indberetning af ligestillingsredegørelsen, bedes du gemme denne kvitteringsside som PDF-fil. Dette kræver at der findes en PDF-konverter på din PC. Såfremt dette er tilfældet, så kan du gå op i filer og vælge print. I den øverste linje fremgår navnet på din printer. Herunder kan man i stedet vælge at "printe" en PDF fil, som kan gemmes lokalt på din PC eller dit netværk.

Hvis du ikke har mulighed for selv at lave en PDF-fil, kan du afkrydse boksen nedenfor og få PDF-filen eftersendt på mail.

Jeg ønsker, at modtage PDF-filen på mail

**Kontaktperson** *Ingrid Skovsmose*

**Telefonnummer** 35 32 27 90

## Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

1. Er der formuleret en ligestillingspolitik for forvaltningsområdet?

*Ja*

2. Er der konkrete målsætninger for ligestilling på forvaltningsområdet?

*Ja*

Du bedes uddybe de enkelte målsætninger i det følgende med målsætning, indikatorer på mål opfyldelse samt tidsrammen.

**A)**

Målsætning

*Øge andelen af kvinder ansat i lektor- og professorstillinger med 5%*

Centrale indikatorer for målopfyldelse

*Udvikling sat i relation til gennemsnit for perioden 2003-2005*

Hvornår skal målet være nået - måned og år

*31. december 2008*

Eventuelt foreløbige resultater

**B)**

Målsætning

Centrale indikatorer for målopfyldelse

Hvornår skal målet være nået - måned og år

Eventuelt foreløbige resultater

**C)**

Målsætning

Centrale indikatorer for målopfyldelse

Hvornår skal målet være nået - måned og år

Eventuelt foreløbige resultater

### Yderligere målsætninger

**2.1. Hvilke målsætninger vil i nå i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009?**  
*Øge andelen af kvinder i lektor- og professorstillinger med 5 %*

**3. Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater?**  
*Andre måder:: 'Vi indberetter alle ansættelser af faste videnskabelige medarbejdere til UNI-C'*

**4. Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?**  
*De decentrale ledere, Andre (eks. netværk, arbejdsgruppe, SU):: 'samarbejdsudvalg, HR og Organisationsudvikling'*

**5. Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt? Ja**  
*(Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder)*

**6. Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter? Intet Svar**  
*(Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier)*

**7. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk.1?**

**8. Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?**

Kvinder  
Mænd

**9. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?**

**10. Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?**

Kvinder  
Mænd

**11. Efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligebehandling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?**

Særlige initiativer for kvinder  
Særlige initiativer for mænd

**12. Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område?**

Særlige initiativer for kvinder 1  
Særlige initiativer for mænd

## Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

**13. Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?**

Nej

**14. Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål, som en del af personalepolitikken?**

Nej

**15. Hvilke af følgende områder er berørt i organisationens ligestillingspolitik inden for personaleområdet?**

*Ligestilling af kvinder og mænd, Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk, Ligestilling af personer med forskellig alder, Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering, Ligestilling af personer af forskellig religiøs overbevisning*

**16. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer er beskrevet i personalepolitikken?**

*b) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder, c) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse*

**A) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser**

Målsætning

Indikator

Tidsplan

**B) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder**

Målsætning

*Øge andelen af kvinder i lektor- og professorstillinger med 5%. KU tilstræber begge køn repræsenteret i ansættelsesudvalg, samt overvejer kønsaspektet ved opslag etc. I relation til KU's strategi 2012 sættes arbejde igang med at identificere de barrierer, der blokerer for at kvinder bliver forskningsledere og professorer. Analyse af formelle, faglige, sociale og kulturelle rammebetingelser for kvinder karriereforløb på universitetet. På den baggrund udformes en handleplan for kvinder fremtidige karriereudvikling på KU, hvor målet er at opnå en balanceret kønsfordeling ved besættelse af de højeste akademiske stillinger i fri konkurrence*

Indikator

*Afventer handleplan*

Tidsplan

*Senest 2012. konkrete initiativer udrulles løbende i perioden*

**C) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse**

Målsætning

*KU vil udarbejde særlige talent- og motivationsprogrammer for f.eks. yngre kvindelige forskningstalenter. der udarbejdes program for kvinder under professorniveau med fokus på forskningsledelse.*

Indikator

*Afventer handleplan*

Tidsplan

*Senest 2012. Konkrete initiativer udrulles løbende i perioden*

**D) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling**

Målsætning

Indikator

Tidsplan

**E) Målsætninger om at sikre ligeløn**

Målsætning

Indikator

Tidsplan

**17. Andre ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet**

Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd:

Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser:

*Målsætningen fremgår af KU's strategi og er ved at blive indarbejdet i personalepolitikken*

Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:

**18. Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?***Vi udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillings-redegørelserne hvert andet år***19. - 21.***Dette er indberettet særskilt***22. Hvor mange kvinder og mænd, ansat på ledelsesniveau 3, er ledere med personaleansvar?**

Kvinder:

Mænd:

**23. Er organisationens øverste topchef (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør) kvinde eller en mand?***Mand*

## Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

**24. Har organisationen en strategi, procedure eller plan for arbejdet kønsmainstreaming?***Nej***25. Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?***De decentrale ledere***26. Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?***Ved ikke***27. Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?***I nogen grad***28. Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?***Nej organisationen udarbejder ikke lovforslag***29. Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?****30. Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?**

**31. Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?**

Nej

**32. Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?**

Ja, de fleste er kønsmainstreamet

**33. Har i udviklet en procedure for at kønsmainstreame kampagner?**

Ved ikke

*Der er ingen officiel procedure, men KU tænker kønsaspektet ind ved kampagner, oplysningsarbejde, pressemeddelelser mv.*

**34. Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?**

*Under udarbejdelse - Forventes klar den (mm.åå): 'netop nedsat task force. Slut dato ukendt pt.'*

**35. Ordet er frit...**

*KUs initiativer og indsats som samlet institution skal ses på baggrund af, at ligestillingsspørgsmål i vidt omfang er henlagt til de enkelte fakulteter. I KUs strategi og i UK 2006-08 tages initiativ på flere områder af relevans for ligestilling. Se tidl. KU yder også såvel gennem forskning og undervisning en betydelig indsats vedr. undersøgelse og udbredelse af viden om køns- og ligestillingsspørgsmål.*

*Samfundsvidenskabeligt Fakultet har udarbejdet en udførlig ligestillingsplan med klare måltal. Den revideres løbende.*

*De øvrige fakulteter arbejder mindre formelt til stadighed for at fremme og lette kvinders adgang til og vej til videnskabelige stillinger, men ud fra et princip om, at køn ikke i sig selv er en kvalifikation. Naturvidenskabeligt Fakultet søger fx at stimulere fastansættelse af kvindelige forskere inden for fagområder, hvor der er et markant misforhold mellem andelen af kvindelige VIP og andelen af kvindelige ph.d.-stud.*

*Yderligere kommentarer og info sendes pr. mail*

100%

Print

Afslut